

O surdo no mercado de trabalho Deaf in the labour market

Crislaine Vereta 

Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO
crisleticiavereta@gmail.com

Eliziane Streiechen 

Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO
eliziane@unicentro.br

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo, analisar os principais desafios que profissionais surdos podem se deparar, no mercado de trabalho, bem como, destacar as barreiras do acesso e permanência desse público no campo de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de cunho bibliográfico, com respaldo nos seguintes autores: Graeff(2006), Zalasaki e Budde (2021), Bedin e Barreira (2022), entre outros. Os resultados ponderam, que a inclusão, tanto implementada na legislação, não se efetiva na prática. Algumas empresas buscam cumprir as cotas, movidas pela força da lei, deixando, assim, de propiciar condições para que o surdo alcance bons patamares, dentro da corporação. Para se efetivar a inclusão do surdo, no mercado de trabalho, torna-se necessário o incentivo e a transformação social, que reconheça a importância da presença desse profissional, como também, a adaptação necessária, reconhecendo a surdez não como um obstáculo. O investimento principalmente na comunicação, por meio da língua de sinais, propicia passos importantes a serem dados, já que, a maior dificuldade de adaptação do surdo está relacionada, à comunicação com os demais pares dentro do ambiente, assim como, o acesso às informações da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho; Surdo; Inclusão; Libras.

ABSTRACT

This This research aims to analyze the main challenges that deaf professionals may face in the job market, as well as highlight the barriers to access and permanence of this public in the field of work. This is bibliographical research, supported by the following authors: Graeff (2006), Zalasak and Budde (2021), Bedin and Barreira (2022), among others. The results consider that inclusion, both implemented in legislation, is not effective in practice. Some companies seek to meet quotas, driven by the force of the law, thus failing to provide conditions for deaf people to reach good levels within the corporation. To achieve the inclusion of deaf people in the job market, encouragement and social transformation are necessary, which recognizes the importance of the presence of this professional, as well as the necessary adaptation, recognizing deafness not as an obstacle. Investment mainly in communication, through sign language, provides important steps to be taken, since the greatest difficulty in adapting to deaf people is related to communication with other peers within the environment, as well as access to information from the company.

KEYWORDS: Job market; Deaf; Inclusion; Pounds.

INTRODUÇÃO

A partir do século XX, na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), alinhada ao respeito à dignidade humana e igualdade social, a acessibilidade ganhou mais espaço e foco nas discussões, em torno dos direitos humanos. Neste viés, a pesquisa tem como objetivo, analisar os desafios encontrados pelo surdo, no que se refere ao acesso e permanência dentro do mercado de trabalho. A discussão sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho, é um assunto recente, presente na Lei Federal nº 8213/1991 (BRASIL, 1991), conhecida também como a ‘lei de cotas’, que defende a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Segundo essa legislação, a empresa que conter mais de cem empregados, necessitará preencher seu quadro de 2% a 5%, com cargos aos reabilitados do instituto nacional do seguro social- INSS, ou pessoas com deficiência. Percebe-se, que há quase três décadas, tornou-se mais nítido o esforço vivenciado pela inclusão social. Diante disso, percebe-se a identificação de um processo em desenvolvimento, a presença do surdo no mercado de trabalho, o conhecimento que este pode e deve estar, dentro das empresas, inserido junto aos demais.

Segundo o Decreto Federal nº 5.626 de 2005 (BRASIL, 2005), ‘surdo’ é todo aquele, que possui a ausência de audição. Já, deficiente auditivo soma-se aqueles que têm a capacidade de ouvir comprometida, fazendo uso ou não de prótese auditiva (Brasil, 2005). Para uma pessoa ser considerada com deficiência auditiva, pelo resgate da cidadania e dos direitos destas pessoas nos meios da legislação, esporte, educação. Soma-se a isso, o aumento ainda mais, por meio das pesquisas desenvolvidas na área, as quais mostram aspectos desde documentais, até análises de campo, da realidade.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais - Libras.

Parágrafo único. Considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Brasil, 2005).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), há 9,7 milhões de cidadãos que declararam ter deficiência auditiva ou surdez. “Desse total, 2,1 milhões declararam ter deficiência auditiva³ severa. Há, também, o registro de 1,7 milhão que se considera com grande dificuldade para ouvir” (BORGES et al., 2020, p.194).

Em 1991, criou-se a Lei de Cotas (Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho), como objetivo de oferecer igualdade a todos, tem como intuito de propiciar acesso ao mercado de trabalho, às pessoas com deficiência (Brasil, 1991). Loxe et al., (2020) salientam que por mais que haja a lei, esta não garante que a inclusão se efetive na prática, na realidade da sociedade brasileira, esta obrigatoriedade não valida a reserva de vagas aos deficientes, muito menos, condições condignas para estes, dentro das empresas. Soma-se a isso, que a reserva de vagas fica frágil, quando a empresa pode argumentar que não preenche seu quadro de PCD, já que não há pessoas capacitadas para a vaga (LOXE et al., 2020).

A lei de cotas, vigente desde 1999, sendo que desde outorgada em 1991, levou um espaço de tempo para que se efetivasse na prática, segundo Viana (2010), não gerou muito significado benéfico como almejado, porém era necessário, já que sem ela, os surdos não teriam em prol do que, argumentar e defender, o seu direito de adentrar ao mercado de trabalho. Em vista disso, fazendo jus a esta lei, as empresas com mais de 100 funcionários, teriam que dispor vagas para esta comunidade, mesmo que ineficaz, a lei na prática, há escritos legislativos que demandam uma atenção a este fator:

É inegável que a Lei de Cotas, vigente desde 1999, passou a ser o mais importante instrumento disponível às pessoas com deficiência para o acesso ao mercado de trabalho. No entanto, a sua relativa ineficácia é notadamente perceptível, uma vez que esbarra em problemas de cumprimento, sobretudo no caso dos Surdos. Com isso, o afã de se conciliar justiça social e eficiência econômica torna-se cada vez mais vulnerável ao declínio (Viana, 2010, p. 165).

Diante da sociedade capitalista, a qual defende a produção e o consumo, para que o cidadão seja visualizado neste meio, reflete no conceito, de que trabalho é um elemento fundamental de realização e autoestima. Além disso, coloca-se nas atividades trabalhistas, a dignidade do homem, somada a sobrevivência. Frente a isto, ressalta-se o amparo de leis, que legitimam o acesso pelas pessoas com deficiência ao trabalho, mesmo que, na maioria das vezes, as empresas busquem apenas cumprir esta cota exigida, sem ao menos proporcionar assistência, “[...] preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores” (JORGE; SALIBA, 2021, p. 159).

Dourado, Streiechen e Antoszyczen (2016) defendem, que a lei de cotas é uma manifestação de um determinado povo, assim apresenta-se como algo que se difere da homogeneidade, da vida social, do jeito de ser, fazer. A surdez, vai além do ser surdo e de sua forma de interpretar o mundo, segundo os autores, esta transmite o mundo, no formato visual, estando disponível a sua forma de interpretação a qualquer indivíduo, que queira adentrar a esta nova cultura.

Sá (2006) salienta sobre a contribuição das representações de raça, classe e gênero e da língua, para a composição da identidade surda, já que estas são “[...] o resultado de lutas sociais sobre signos e significações. Segundo esta perspectiva, pode-se afirmar que existe uma cultura surda que se diferencia da cultura dos ouvintes, por meio de valores, estilos, atitudes e práticas diferentes” (SÁ, 2006, p.04).

Em meio às questões dinâmicas e urgentes, encontra-se a suposta inclusão de surdos em diversas áreas sociais. O principal desafio, é o desconhecimento por parte das pessoas, que resultam em críticas preconceituosas, em relação ao surdo, sendo que é um número mínimo de pessoas que tem o domínio da Libras, no meio social. Soma-se a isso, a busca pela igualdade de acesso as mesmas condições dos ouvintes, pelo surdo (GRAEFF, 2006).

De acordo com Pereira (2014), a efetiva presença do surdo no mercado de trabalho, demanda de muitos desafios provindos de ramificações influentes, desde a sua formação dentro da sala de aula, já que, numa sociedade que ainda há preconceito com pessoas com deficiência, e há presença de escolarização inadequada, mesmo havendo a legislação escrita que defenda o contrário⁴. Importante ressaltar que a escola é porta mediadora para a profissionalização do surdo, e que a sua capacitação tem grande influência na sua vida em sociedade, logo dentro do âmbito educacional regular, é necessário a inclusão, propiciando recursos necessários, para seu desenvolvimento intelectual e social.

Diante do supracitado, a educação apresenta suas influências quanto ao mercado de trabalho, permitirá um melhor domínio pelo surdo quanto à comunicação, abrirá portas para possíveis especializações e uma completa capacitação, para desenvolver um bom trabalho, já que muitos argumentos surgem para não disponibilizar chances nas empresas. Os obstáculos estão nítidos, justificativas para a não presença do surdo nas empresas, mesmo com o amparo da lei, visto que, apesar da imposição da lei, por preconceito ou falta de informação muitas empresas não contratam o surdo, alegando que a maioria possui baixa escolaridade, falta de capacitação profissional, dificuldade de comunicação com ouvintes, sem, entretanto, analisarem benesses e peculiaridades dos trabalhadores que apresentam tal deficiência (Jorge; Saliba, 2021, p. 160).

Neste contexto, pretende-se, a partir dessa pesquisa, contribuir com as discussões sobre o surdo, no mercado de trabalho. Eficaz explicar estes conceitos que até então, se detém apenas a fazer cumprir a lei de cotas. Colocar o surdo dentro das empresas, e titular como centro inclusivo, ou que a lei está se efetivando na prática, todavia, quais as condições para ele ofertadas. Assim, a pesquisa busca responder, por meio da análise de demais pesquisas, realizadas nesta área, autores que concentram seu interesse de estudo, na análise de como se encontra o surdo no mercado de trabalho.

A metodologia, baseou-se em estudos de cunho bibliográfico, nas quais foram levantadas nove pesquisas que abordavam sobre a inserção do surdo no mercado de trabalho, refletindo em torno das ideias e posicionamentos de outros autores, entre eles: Graeff (2006), Zalasaki e Budde (2021), Bedin e Barreira (2022), Evangelista et. al., (2014), Macedo (2022), Loxe et. al., (2019), Borges (2020), Silva (2020), Dourado, Streiechen e Antoszcyszen (2016).

A inclusão, principalmente calcada na legislação, reduziu o preconceito, e tem trazido determinada aceitação social, dentro do mercado de trabalho, contudo, está longe do que se almeja, desencadeado principalmente tanto na não presença dos deficientes trabalhando, quanto na informalidade. Os números de trabalhadores deficientes nas empresas, tem aumentado a partir de 2015, devido a uma maior fiscalização dos órgãos públicos sobre as empresas, e da formulação da lei de cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (NETO, 2020).

Em vista disso, na pesquisa desenvolvida, foi possível a percepção quanto ao nível de implementação da lei de cotas e do posicionamento, quanto as empresas, para validar o índice exigido de pessoas com deficiência, em seu quadro de funcionários, segundo as pesquisas analisadas. Soma-se a isso, os principais desafios segundo os autores para o surdo estar trabalhando.

1. DISCUSSÃO E RESULTADOS

A princípio, quando se enfatiza a inserção do surdo, no mercado de trabalho acredita-se que por inúmeras leis que atendam e defendem, os direitos dos deficientes, a inclusão já seria uma realidade social. Em contrapartida, a pesquisa levantou oito artigos, que discutem sobre esta temática e valida-se que ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Segundo Silva et al., (2020), o cuidado em formar o surdo, para o mercado, se deu desde a fundação do antigo Instituto Nacional de Surdos-Mudos (INSM), em 1857, diante do qual, já se buscava preparar o surdo, como também se faz presente à busca pela adaptação do surdo ao meio e não o contrário, constatado pela busca da oralização, faz com que, as exigências do mercado adéque o surdo a sociedade ouvinte. A contratação do surdo, encontra desigualdades devido, a duas premissas “A primeira compreende devido a empresa não ter conhecimento referente à cultura surda, e a segunda pela empresa não estar adaptada em sua cultura organizacional para receber o trabalhador surdo” (Loxe et al, 2019, p.62).

Borges et. al (2020), salientam sobre a oferta de vagas ociosas nas empresas, sendo estas destinadas a deficientes, e mesmo assim, há surdos desempregados, constatando que

existem barreiras antes e durante a inserção do surdo no mercado de trabalho, já que falta auxílio e orientação necessária, para que isto aconteça. Um dos fatores elencados é a falta de adaptação, por parte da empresa, como também a falta de capacitação e aperfeiçoamento para ocupar cargos mais elevados, no mercado de trabalho, ou quando as tem colocam para fazer funções inferiores, exemplo do surdo, em atividades que não exijam comunicação (Borges et al., 2020).

A luta pela inclusão social dos portadores de deficiência tem alcançado significativos avanços, sobretudo no campo do trabalho. Especificamente no que se refere ao mercado de trabalho competitivo, amplia-se cada vez mais o número de vagas de empregos para pessoas surdas, contudo, os meios para ingresso e a permanência e possibilidade de crescimento dos trabalhadores surdos nas empresas ainda é precário. Ressalta-se, ainda, o estigma e o preconceito (Jorge e Saliba, 2021, p.160).

Para Dourado, Streiechen e Antoszcyszen (2016), tanto as empresas quanto o surdo, encontram numeras barreiras, para propiciar a inserção deste no mercado de trabalho, sendo que a incompreensão de sua língua materna (Libras) se apresenta como um dos principais motivadores, já que a sociedade tem pouco domínio da Libras, para assim se comunicar com o surdo na empresa. Logo, a não compreensão por seus colegas de trabalhos, certo preconceito emanado, surte nas demissões do surdo, deste âmbito. Neste viés, explana sobre as divergências presentes entre inclusão e integração, no qual respectivamente, estar incluído envolve uma transformação cultural, um sentimento de pertença, a qual não é apenas a presença física. Em contrapartida, integrar o indivíduo surdo, requer uma adaptação dele para com a sociedade, assim, suas especificidades não são consideradas, incorporando o surdo ao conjunto, sem nenhuma adaptação, por parte da sociedade (DOURADO, STREIECHEN e ANTOSZCYSZEN, 2016).

Macedo (2020) também salienta esta ser um desafio atual, já que o reconhecimento da Libras no Brasil, se deu de forma tardia. Sendo assim, para uma verdadeira inclusão do surdo no mercado de trabalho, associa-se a uma educação de qualidade, a qual seja de forma inclusiva, crítica e transformadora, sendo a base de tudo, o aceite desta diversidade cultural, já que a partir de 1960, a educação é vista como potencializador do mercado de trabalho, assim o surdo que não obteve nenhum contato com a área educacional, estaria fora do sistema (MACEDO, 2020).

Zalasik e Bude (2021) contribuem para as discussões em torno do reconhecimento do pluralismo da comunidade surda, em que, não adentra a padrões de enquadrar-se a cultura hegemônica, não vendo a diferença, como algo inferior, mas sim singular ao sujeito. Os autores também ressaltam, por mais que haja legislações que mencionem o direito ao surdo, esta não

se efetivou na prática, e quanto ao mercado de trabalho na maioria das vezes o surdo não dispõe de um processo de inclusão de fato, mas sim apenas é inserido no meio (Zalask e Bude, 2021).

Bedin e Barreiro (2022) afirmam que a comunicação é algo de extrema significância, dentro do mercado de trabalho, principalmente associado a produtividade, o que faz em diversas vezes a empresa procurar deficientes sem deficiência, ou seja, contratar surdos parciais que dominem a língua portuguesa para, assim, não necessitar promover treinamentos. Somado a isso, muitas corporações utilizam-se das lacunas na lei, para se desviar de cumprir a inclusão, como, por exemplo, ter a preferência por surdos oralizados, como a não ocupação de cargos de liderança dentro da instituição, segundo a sua pesquisa realizada com dez surdos empregados (BEDIN, BARREIRO, 2022).

Evangelista et.al (2014) afirmam que as organizações, tem a consciência das leis a serem cumpridas, e que a inclusão do surdo no mercado de trabalho se faz cada vez mais necessário, contribuindo para a valorização ética da empresa também. Neste sentido, edificar o ato inclusivo provém de uma consciência social, fazendo a presença do surdo no mercado de trabalho reflexo de qualidade de vida, respeito aos direitos humanos, sendo que, só serão construídos pela consciência do direito as diferenças e discernimento do que redige a lei de cotas. “A transformação implica na mudança do pensar social, das atitudes e implantações que possam atender às necessidades específicas da comunidade surda” (Evangelista et. Al., 2014, p7).

Graeff et al., (2006) discutem que ainda há muitas barreiras, havendo um abismo, entre o que se almeja e o que realmente acontece, todavia, as empresas que recolhem surdos, segundo os autores demonstram certo compromisso, por mais que o mercado de trabalho esteja bastante limitado. Resultado este, do pouco apoio ofertado aos surdos, em relação a especialização e à educação, seja em níveis federais, estaduais e municipais (GRAEFF, 2006).

Bedin e Barreiro (2022) fomentam que a inclusão exigida por lei ainda não se edifica totalmente, logo, faz-se necessário a fiscalização em prol das empresas somada a formas de incentivo a aquelas que cumprem com a lei, no quesito a inclusão dos surdos, com a opção de agregar selos fiscais e sociais a organização. Supramencionado, tanto as empresas ganhariam mais espaço no mercado como os surdos poderiam desfrutar de um ambiente com mais direitos, ações efetivas de um âmbito ético, diverso e sem preconceitos (BEDIN e BARREIRO, 2022).

Macedo (2022), o qual rebusca que desde 1857 quando a surdez era vista como uma doença curável, justificada o fato de o surdo não saber se comunicar via oralidade o que pode dificultar o contato com a sociedade. Nas empresas atualmente a comunicação apresenta-se como um fator desafiador, já que a maioria das empresas não dispõe de intérprete, deixando

assim o surdo excluído de informações complexas da corporação. Diante disso, a inclusão é uma luta que não deve deter-se, a promover apenas, a acessibilidade derrubando as barreiras físicas, mas sirva de apoio social, para o meio em que o surdo vive alinhado a uma educação de qualidade, que o habilite para adentrar a um mercado de trabalho (MACEDO, 2022).

Os obstáculos do surdo no mercado de trabalho, têm influências desde o contexto familiar, já que se não tiver contato com a Libras, este terá maiores percalços em seguir uma profissão. Zalasik e Budde (2021) afirmam ainda, que a existência de leis, não valida uma sociedade não preconceituosa, sendo que, faz necessário políticas públicas, que possibilitem a verdadeira inclusão da pessoa surda, que olhem pelo viés do que falta na sociedade para permitir a adaptação do surdo no mercado de trabalho, e não ao contrário, havendo um processo de inclusão social. Uma inserção com dignidade, mobilizando a sociedade como um todo para a socialização com a Libras, com a comunidade surda (ZALASIK; BUDDE, 2021).

Loxe et al. (2019) acrescentam, a importância do papel da família, em propiciar o contato do surdo com a Libras, como o seu aperfeiçoamento, somado a competitividade do mercado, que necessita cada vez mais de profissionais aperfeiçoados. A adaptação, por parte das empresas, as quais, na maioria das vezes, passam uma falsa ideia de inclusão, colocando o surdo em cargos subalternos, para fazer de conta que está se cumprindo a lei, o que pelo contrário necessita de “[...] uma série de mudanças, e adaptações na estrutura das empresas contratantes como, por exemplo, a contratação de intérprete de língua de sinais nas empresas” (LOXE et al., 2019, p.66).

A comunicação desenvolve laços, propicia diálogo entre emissor e receptor, repassa mensagens, assim, como afirma Dourado et. al (2016), é um desafio para o RH na admissão do surdo, mediar este contato e divergências linguísticas e sociais com os gestores e colegas na empresa. Logo, o papel do intérprete, ressalta a eficácia de sua presença dentro do âmbito de trabalho, o qual facilita a comunicação, a criação e via para a inclusão, isto é, oportunizando ao surdo uma maior ascensão profissional e desenvolvimento na carreira. A contribuição, ressaltada pelos autores da Lei de Cotas, impulsionou que o surdo fosse inserido no mercado de trabalho, estando a esperança de avançar ainda mais a frente das barreiras encontradas, resultando na instigação de transformação social, já que a consciência da importância de incluir o surdo, deve vir da sociedade, do seu olhar de importância com o próximo (DOURADO; STREIECHEN; ANTOSZCYSZEN, 2016).

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados desta pesquisa, entende-se, em destaque para a lei de cotas, permitiu o surdo no mercado de trabalho. Em contrapartida, ressaltam um longo caminho a ser percorrido, pois na maioria das vezes busca-se apenas o cumprir o que é exigido, torna-se necessária uma conscientização social, de que é direito de todo cidadão, sem distinção, a ser detentor de uma profissão.

Ressalta-se que a pesquisa não se encontra acabada, apenas inicia-se um debate que abrem portas para maiores discussões. Um dos fatores encontrados é a dívida educacional a qual o país tem com a comunidade surda, visto que, em épocas retrógradas foi disponibilizado um ensino precário, a qual buscava a oralização do surdo. A formação do surdo dentro do âmbito educacional, desdobrou em um indivíduo em sociedade pouco autônomo, com precárias instruções, distanciando cada vez mais, da geração atual visualizar um equilíbrio de acesso ao mercado de trabalho. A inserção do surdo nas empresas, não se pode negar que é visualizado, contudo, em muitas vezes, na ocupação de repositor de mercadorias, posto este que ficará por anos, quiçá toda sua trajetória dentro deste âmbito empresarial, sendo que poucas perspectivas de escolhas e evolução são disponibilizadas à pessoa com deficiência.

Quando se fala de inclusão, logo associa-se às adaptações físicas a serem colocadas em um estabelecimento que facilite o acesso. Contudo, em certas ocasiões, o trabalho a ser feito, como carro chefe, atribui-se a discussões, a troca de ideias, em que propiciem um acolhimento ao surdo, de forma cada vez mais normalizada, em relação à comunicação em Libras. Transpor a barreira de não ter domínio da língua de sinais, de ser uma realidade de não domínio da maioria, e a colocar como algo do dia a dia, de forma precisa em qualquer empresa, tendo o surdo como mais um colega de trabalho, fonte de uma maneira diferenciada de se comunicar, e não como aquele ser isolado, que apenas abriram-se as portas da corporação para cumprir uma exigência.

Portanto, debater sobre os desafios do surdo no mercado de trabalho sob a perspectiva de diferentes pesquisas, permite ressaltar uma realidade atual a qual explana uma legislação presente no papel e ausente na prática. As empresas buscam cumprir as cotas porque esta consta em lei, contudo deixam muitas vezes, de propiciar condições para que o surdo se sinta realizado em sua profissão, alcance bons patamares dentro da corporação. Um exemplo válido é a experiência de Daniela Cristina Guidugli, quem apresenta deficiência auditiva, atualmente profissional de Tecnologia da Informação e ressaltou em uma entrevista ao G1, em sua passagem de trabalho em um banco, encontrou muitas dificuldades principalmente alinhado a

comunicação sempre ser realizada por telefone, tendo que na maioria das vezes pedir para que enviassem por e-mail, para assim transmitir a mensagem. “Eu não conseguia acompanhar as reuniões. Todo mundo falava ao mesmo tempo, e depois as pessoas perceberam que eu também estava ali e passaram a me ajudar. Criaram uma dinâmica para me dar espaço” (GUIDUGLI, 2023)¹.

Outro fator, a ser perceptível durante a pesquisa, são as promoções a cargos mais almejados, que não sejam aqueles que necessitem de pouca comunicação, ficam restritos muitas vezes ao surdo, já que outro fato que não disponibilizam de um intérprete, para assim auxiliar quanto às informações a serem repassadas tanto ao profissional, quanto aos demais colegas de trabalho.

Neste sentido, houve aumento da discussão em torno da inclusão mediante força legislativa, o que torna nítido a sociedade propiciar o acesso e acessibilidade para este, para que não se sinta excluído, não tendo a sua deficiência como limitação. Realidade evidenciada é a que se contrata porque a lei obriga, detendo-se ao mínimo ou nem isso, raramente encontra em uma empresa a porcentagem superior de pessoas com deficiência do que àquela exigida em lei. Enfim, a inclusão do surdo no mercado de trabalho, faz-se necessário o incentivo a transformação social, a qual reconheça a importância da presença deste trabalhando, como também a adaptação necessária, reconhecendo a surdez não como um obstáculo, mas sim, um desafio a ser vencido. O investimento principalmente na comunicação propicia passos importantes a serem dados, já que a concentração da maior dificuldade de adaptação do surdo é em relação ao contato tanto com as informações da empresa, como também com os demais colegas. Soma-se a isso, melhorias em relação a formação educacional do surdo, sempre embasadas na perspectiva de formar para a autonomia, já que, após terminar a trajetória dentro da escola, este adentra ao mercado de trabalho, necessitando de boas capacitações e domínios. Em prol disso, pensar no surdo para a formação de formar para esta atuação específica, também pode ser algo a se considerar nos debates sobre a temática.

REFERÊNCIAS

BAALBAKI, A. C. F.; ARAÚJO, A. B.; MORAIS, B.; SILVA, D. D. S.; CAMPOS, P. M. F.; TARGINE, T. **Algumas considerações sobre surdos no mercado de Trabalho: uma experiência sobre língua e segurança**. R. Eletr. de Extensão, Florianópolis, v. 17, n. 36, p. 02-21, 2020.

¹ Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2023/08/17/profissional-de-ciberseguranca-surda-revela-desafios-da-area-para-quem-e-pcd-ainda-temos-barreiras-de-comunicacao.ghtml> acesso em 19 mar.2024.

R. L., BORGES; J. R., ALMEIDA; T. S., SIQUEIRA; T. S.; M. F., SOBRINHO. **Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano**. Revista educação, artes e inclusão, v. 1, n16, 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5626-22-dezembro-2005-539842-publicacaooriginal-39399-pe.html>. Acesso em 11 ago.2023 as 21:10.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União - DOU**: 3.12.2004.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/4>. Acesso em 19 jul.2023.

BRASIL. **Constituição 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BOLLER, G.; MACEDO, D. F. S.; PERBONI, L. **Deficiência auditiva e surdez**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.uninter.com/bitstream/handle/1/898/Defici%C3%Aancia%20Auditiva%20e%20Surdez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 11 de ago. de 2023, as 21:27.

DOURADO, K. J. N.; STREIECHEN, E. M.; ANTOSZCYSZEN, S. **O sujeito surdo no mercado de trabalho: desafios e paradoxos diante da legislação**. Revista interlinguagens. Vol.09, 3ªed, 2016, pags 183- 206.

GRAEFF, T. D.; **A relação do surdo com o mercado de trabalho**. Revista Conexão UEPG, vol. 2, núm. 1, enero-diciembre, 2006, pp. 23-28 Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil.

JORGE, C.; SALIBA, G. R. **A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão**. Revista Direitos Culturais | Santo Ângelo, v. 16, n. 38, p. 159-174, jan./abr. 2021.

LOXE, E. G.; BERGAMO, F. V. M.; FERNANDES, J. M.; SILVA, W. R. B. **A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal**. Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 1, p. 52 - 68, abr. 2019.

MACEDO, Y. M. **A comunidade surda no mercado de trabalho percursos da educação à inclusão**. Interfaces científicas, Humanas e Sociais, V.9, N.3, 2022.

PEREIRA. V. N. A.; **Inclusão do Surdo no mercado de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pedagogia da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa-PB, 2014.

SÁ, N. L.; **Existe uma cultura surda**. 2006. Disponível em: <http://www.uel.br/cch/nap/pages/arquivos/Cultura%20Surda.pdf>

VIANA, A. S. A inserção dos Surdos no mercado de trabalho: Políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas; Rio de Janeiro, Tese de Mestrado, 2010.

ZALASIK. L.; BUDDE, C.; A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre fatores que influenciam nesse processo. REPI – Revista Educação, Pesquisa e Inclusão, UFRR, Boa Vista, v. 2, p. 1-21, 2021.